
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-08020729]

Denominación Social:

[**MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL, S.A.**]

Domicilio social:

[TUSET, 10 BARCELONA]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Los fundamentos generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, aprobada en la Junta General celebrada el 22 de junio de 2021, se basan en la compensación por la dedicación de los Consejeros y están en correspondencia con los resultados obtenidos por la Sociedad durante el ejercicio. Los principios básicos por los que se rige esta Política son los siguientes:

- a) Proporcionalidad: la retribución de los Consejeros debe adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidad de los mismos para poder atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado, sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no ejecutivos.
- b) Razonabilidad: para la fijación de las propuestas retributivas se debe atender a la situación económica de la Sociedad, configurándose sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un periodo de tiempo suficiente.
- c) Consecución del interés social y sostenibilidad a largo plazo: la Política de Remuneraciones debe estar alineada con el interés social y con criterios no financieros, de modo que promueva la rentabilidad y sostenibilidad a medio y largo plazo de la Sociedad.
- d) Mitigación de riesgos: la Política de Remuneraciones debe recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos, incorporando los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de los mismos y la recompensa de resultados desfavorables.
- e) Cumplimiento de las prácticas de buen gobierno: la retribución de los Consejeros deberá ajustarse, en la medida aplicable, a los principios y recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en materia de retribuciones.
- f) Atracción y retención de los mejores profesionales: la retribución de los Consejeros debe permitir que la Sociedad pueda acceder al mejor talento disponible en cada momento e incorporar elementos de motivación suficientes para su retención, sin que ello sea un elemento distorsionador para los Consejeros No Ejecutivos.

La configuración de esta Política de Remuneraciones es una atribución asignada a la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, siendo este el órgano que tiene las responsabilidades detalladas en el artículo 12.2 del Reglamento del Consejo de Administración. Su actuación consiste en proponer al Consejo de Administración:

- (i) la retribución de los Consejeros y la política salarial del Alto Personal Directivo,
- (ii) la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones establecidas en sus contratos y
- (iii) las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.

En el ejercicio de sus funciones y de conformidad con el artículo 529 novodecés.2 de la Ley de Sociedades de Capital, dicha Comisión elabora el diseño y contenido de la Política de Remuneraciones que posteriormente eleva al Consejo de Administración junto con el preceptivo informe específico. En base al informe de la Comisión, el Consejo, a su vez, eleva la correspondiente propuesta motivada a la Junta General de Accionistas para su aprobación. Corresponde a la Junta General aprobar la Política de Remuneraciones que, tras los Estatutos Sociales, es la máxima norma de la Sociedad en materia de retribuciones de los Consejeros.

Dentro del sistema de remuneración estatutario, de conformidad con lo previsto en la Ley y en la Política de Remuneraciones vigente, corresponde al Consejo de Administración fijar la cantidad a abonar a cada Consejero y definir las condiciones para su obtención atendiendo a sus funciones, responsabilidad y dedicación a la administración de la Sociedad.

Es necesario distinguir la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, que está prevista estatutariamente, de la que perciben los Consejeros Ejecutivos por sus funciones directivas, cuyo sistema retributivo está asimismo establecido en los Estatutos Sociales y pormenorizado en sus contratos.

Corresponde a la Junta General aprobar la retribución consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre éstas o que estén referenciados al valor de las acciones de la Sociedad.

Anualmente, la Junta General examina y, en su caso, aprueba en votación consultiva el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

Además del conocimiento y de las informaciones de las que disponen los miembros de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, se han contemplado las políticas retributivas de otras sociedades del sector para establecer la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

En la determinación de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2022 no ha participado ningún asesor externo. Se cuenta con informes de consultorías reconocidas, pero la determinación se adopta internamente.

No se contemplan excepciones temporales en la Política de Remuneraciones vigente.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Los criterios que se derivan de la Política de Remuneraciones vigente se ajustan a lo dispuesto en el artículo 23º de los Estatutos Sociales y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, que establecen que los Consejeros, en su condición de tales, serán retribuidos con cargo a los beneficios de cada ejercicio por un importe conjunto total del 5% de las ganancias de la Sociedad. Dicho porcentaje sólo podrá ser detruido de los beneficios líquidos una vez cumplidos los requisitos que señala el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital.

Los Estatutos Sociales disponen, asimismo, que la cantidad que corresponda se reparta por el propio Consejo entre todos sus miembros, distribuyendo la cantidad a percibir por cada uno de ellos atendiendo a las funciones, responsabilidad y, en general, a la dedicación a la administración de la Sociedad. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, a finales de 2019, aprobó que la falta de asistencia fuera uno de los criterios a la hora de fijar el reparto de la retribución entre los Consejeros, a fin de primar la importancia de su participación, implicación y dedicación reflejada en dicho criterio objetivo.

Las dietas percibidas constituyen remuneración a cuenta de la retribución total. Por tanto, la retribución de los Consejeros, en su condición de tales, puede considerarse como variable, ya que es directamente proporcional al beneficio después de impuestos obtenido por la Sociedad y sujeta a los criterios de asignación establecidos.

Las retribuciones de los Consejeros, por sus funciones ejecutivas, se encuentran establecidas asimismo en el marco estatutario y en la Política de Remuneraciones y están enfocadas a lograr un equilibrio entre las remuneraciones fijas y variables y, dentro de estas últimas, entre las de corto y largo plazo que, a la par de ser consistentes con la marcha de la Sociedad, aportan un elemento de motivación y de fomento de la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.

Los objetivos determinados para la obtención de las retribuciones variables contemplan las consecuciones individuales, vinculadas a la responsabilidad y ámbito funcional de actuación de cada persona y a su influencia en el mapa de riesgos y en los procesos de la Sociedad, y las consecuciones de carácter colectivo, únicamente alcanzadas con una adecuada gestión colegiada. Las citadas consecuciones comprenden asimismo objetivos tanto de carácter financiero como no financiero, constituyendo la sostenibilidad un elemento clave que interviene en la evaluación continuada de los procesos de la actividad.

En relación a las remuneraciones variables a largo plazo, están diseñados y en vigor planes plurianuales sujetos al logro de determinados objetivos, principalmente vinculados a resultados, en los que participan los Consejeros Ejecutivos junto con los Directivos, con impacto en el Plan Estratégico a medio y largo plazo.

La percepción de las retribuciones variables se realiza en dos devengos. En la primera fase se hace una valoración objetiva del grado de consecución y se liquida un máximo del 30% de la misma. El segundo devengo tiene lugar cuando finalizan los procesos de evaluación y una vez que las informaciones sobre los que se basan adquieren la categoría de definitivas. Si se produjese cualquier discrepancia o error de aplicación, el mismo sería subsanado, según los casos, mediante la inmediata devolución o en una siguiente liquidación.

Se hace constar la existencia de una cláusula de retroacción (clawback) suscrita con (i) empleados del Grupo Miquel y Costas, con relación laboral y con retribución variable, (ii) Consejeros Ejecutivos en su condición de Directivos y (iii) todos los miembros del Consejo de Administración en su condición de Consejeros. Esta cláusula establece que se puede recuperar total o parcialmente, con independencia del periodo de devengo correspondiente, la retribución variable abonada, ya sea anual o plurianual, siempre que en el plazo de los tres años siguientes a la finalización del correspondiente periodo de devengo de la retribución variable en cuestión ("Periodo de Referencia") tengan lugar determinados supuestos. La recuperación deberá cumplir los requisitos en ella establecidos, correspondiendo a la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración el grado de recuperación en función de las circunstancias concurrentes y de la responsabilidad del perceptor en el supuesto acaecido.

Adicionalmente, la Sociedad tiene vigente el Plan 2016 de Opciones sobre Acciones, del que son beneficiarios, entre otros, los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente. Dicho Plan fue aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en su reunión celebrada el 22 de junio de 2016 y desarrollado por el Consejo de Administración en fecha 30 de enero de 2017. El periodo de consolidación establecido es de cinco años, seguido del periodo de ejercicio de tres años adicionales.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

No está establecida ninguna retribución fija a los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, tienen establecida una retribución de carácter fijo, reconocida estatutaria y contractualmente y aprobada por el Consejo, que es revisada previamente por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y retribuciones en cada anualidad y cuya actualización se llevará a cabo, bien por acuerdo de las partes, bien por aplicación de Convenio o del IPC, según el caso.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Con aplicación solamente a los Consejeros Ejecutivos, se establece una prima de seguro de salud y aportaciones a un plan de previsión social.

Así mismo, la Sociedad tiene contratada una póliza de seguro de D&O para todos los Consejeros y Directivos de la Compañía.

Adicionalmente, se da la consideración formal de retribución en especie a la diferencia entre el precio abonado por desplazamientos al servicio de la empresa en vehículo ajeno a la misma y el precio que tiene la consideración de fiscalmente deducible por este concepto.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de

cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

En el artículo 23 de los Estatutos Sociales y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración se establece que los miembros del Consejo serán retribuidos con cargo a los beneficios de cada ejercicio en la cantidad que fije el propio Consejo de Administración, de conformidad con las previsiones estatutarias y de acuerdo con las indicaciones de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, por un importe conjunto total del 5% de las ganancias de la Sociedad. Dicho porcentaje sólo podrá ser detruido de los beneficios líquidos una vez cumplidos los requisitos que señala el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital.

Los Estatutos Sociales disponen, asimismo, que la cantidad correspondiente se reparte por el propio Consejo entre todos sus miembros, graduando la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función del cargo, responsabilidad y dedicación al servicio de la Sociedad. Dicha retribución es un importe variable que se devenga a lo largo del ejercicio y liquida una vez finalizado el periodo. Su importe dependerá del grado de consecución del objetivo grupal, calculándose de forma individualizada para cada Consejero atendiendo a sus funciones y dedicación, que incluye su asistencia a las sesiones del Consejo. De esta forma, las dietas percibidas por los Consejeros se constituyen como una remuneración a cuenta de la retribución total. Así, en el caso de no asistencia a una sesión del Consejo, el Consejero, además de no percibir la dieta correspondiente, deja de cobrar la parte proporcional de la liquidación de la retribución por dicha sesión.

Los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de las funciones ejecutivas, perciben:

- (i) Una retribución fija o salario, pactada mediante el contrato correspondiente aprobado por el Consejo.
- (ii) Una retribución variable anual cuya percepción está condicionada, en parte, a objetivos vinculados a magnitudes de rendimiento de la Sociedad y/ o del Grupo y, en parte, a otros objetivos específicos funcionales, tanto financieros como no financieros, que son definidos anualmente en relación a sus funciones y área de actividad teniendo en cuenta el Plan Estratégico y objetivos a corto y medio plazo de la Compañía. Esta retribución se conceptúa como un porcentaje máximo sobre el fijo y se revisa anualmente una vez confirmado el porcentaje de consecución de los objetivos establecidos.
- (iii) Una retribución variable cuyo periodo de generación es trianual, de la que está excluido el Presidente, que consiste en un porcentaje sobre un monto global en el que participan junto con otro personal de alta dirección, a liquidar y satisfacer al final del trienio, siempre que sean alcanzadas las condiciones establecidas para su devengo, que se aprueban previamente de forma cuantitativa.

Adicionalmente, la Sociedad tiene vigente el Plan 2016 de Opciones sobre Acciones del que son beneficiarios, entre otros, los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente. Dicho Plan fue aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, en su reunión celebrada el 22 de junio de 2016, y desarrollado por el Consejo de Administración en fecha 30 de enero de 2017. El periodo de consolidación establecido es de cinco años, seguido del periodo de ejercicio de tres años adicionales.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Los sistemas de previsión social para Directivos, que sólo alcanzan a los Consejeros Ejecutivos, están destinados a cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

Dichos sistemas consisten en una contribución anual durante un trienio, siempre que se cumplan las condiciones establecidas para su consecución en cada uno de los tres años que dura el Plan, condiciones que son aprobadas por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo y se calculan con criterios de proporcionalidad a la retribución y antigüedad hasta un tope determinado. Su aportación, después de comprobar el cumplimiento de las condiciones establecidas, se realiza únicamente a la finalización del trienio mediante su externalización en forma de seguro, por lo que cabe asimilarlo a un plan de aportación definida.

Adicionalmente, hasta la obtención de los derechos consolidados, lo que tendrá lugar cuando concurra alguna de las contingencias previstas en el contrato de seguro, con las condiciones y requisitos establecidos en el mismo, deberá haber observado los requerimientos de Buen Gobierno Corporativo establecidos por la Sociedad.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No hay establecida indemnización en los supuestos de resolución o cese anticipado de los Consejeros salvo lo que se expone en el apartado siguiente en cuanto a las condiciones contractuales con los Consejeros Ejecutivos.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

De conformidad con el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad tiene suscritos contratos con sus Consejeros Ejecutivos, los cuales tienen las siguientes condiciones básicas:

a) Son de duración indefinida.

b) En cuanto a las indemnizaciones, regulan los siguientes supuestos:

(i) en caso de cese involuntario en sus funciones ejecutivas, salvo en el supuesto de incumplimiento grave, los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad bruta;

(ii) los contratos de dos de los Consejeros Ejecutivos contemplan el derecho a una indemnización equivalente a una anualidad bruta para el supuesto de cambio de control;

(iii) para el caso de que, tras la extinción de la relación contractual, la Sociedad opte por exigir al Consejero Ejecutivo una obligación de no concurrencia, se establece una contraprestación, durante un periodo máximo de dos años, equivalente al 50% del salario bruto mensual, que podrá acumularse a cualquiera de las dos anteriores y cuya liquidación será mensual hasta la finalización de los dos años siguientes.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los Consejeros no devengan ninguna remuneración suplementaria por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

Los Consejeros de la Sociedad no devengan remuneración alguna por estos conceptos.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No se devenga ninguna otra remuneración distinta a las incluidas en los apartados anteriores.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio en curso se enmarcan en la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, que fue aprobada en la Junta General celebrada el 22 de junio de 2021.

En relación a la citada Política, no existen cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el Consejo para el ejercicio en curso respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

A la fecha de aprobación del presente informe, tampoco existen propuestas que el Consejo de Administración haya acordado presentar a la Junta General de Accionistas a la que se someterá este informe anual, cuya aplicación sea para el ejercicio en curso. No obstante, está previsto que el Consejo presente nuevamente a la Junta la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, una vez incorporados los cambios necesarios para su adaptación a los nuevos requerimientos de la Ley de Sociedades de Capital.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://miquelycostas.com/wp-content/uploads/2021/09/2022-2024politicaderemuneraciones.pdf>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El Punto Decimosegundo del Orden del Día de la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas, celebrada el 22 de junio de 2021, relativo a la votación con carácter consultivo del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020, obtuvo el apoyo del 87,44% de los votos, lo que muestra un respaldo mayoritario por parte de los accionistas de la Sociedad.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Tal y como se ha indicado en el apartado A.1, la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, en relación con la política de remuneraciones de la Sociedad, tiene asignadas las responsabilidades básicas establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración, consistentes en proponer al Consejo:

- (i) la retribución de los Consejeros y la política salarial del alto personal directivo;
- (ii) la retribución individual de los consejeros Ejecutivos y la demás condiciones de sus contratos;
- (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

El Consejo de Administración, en base a las propuestas de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, elabora el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y lo somete a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

La citada Comisión, en su reunión del mes de marzo de 2021, acordó por unanimidad aprobar las remuneraciones previstas para los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2021, así como elevar al Consejo el borrador del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020 para someterlo a su revisión y, en su caso, aprobación y posterior publicación conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables.

El Consejo de Administración, en reunión celebrada en marzo de 2021, con la preceptiva abstención de los Consejeros Ejecutivos tanto en las deliberaciones como en la votación, acordó aprobar, con el voto favorable del resto de los Consejeros, las remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2021. Así mismo el Consejo acordó por unanimidad aprobar el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020.

La determinación de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2021 se realizó por los órganos societarios sin participación externa.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

Durante el año 2021, no se produjo desviación alguna en relación al procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

Durante el ejercicio 2021, no se aplicó ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

En relación con el sistema de remuneración, las medidas adoptadas por la Sociedad durante 2021 para contribuir a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, fueron las siguientes:

(i) Aplicación de lo establecido en los Estatutos Sociales en relación a la retribución anual de los Consejeros, en su condición de tales, directamente vinculada al beneficio obtenido por la Sociedad en el ejercicio. Por tanto, la retribución se estimó como variable al generarse directamente en proporción al rendimiento positivo de la Compañía, estando su reparto establecido en función de la responsabilidad y dedicación de cada uno de los Consejeros.

(ii) Aprobación de una retribución para los Consejeros Ejecutivos, por sus funciones directivas, que en su parte variable estuvo compuesta por una remuneración anual condicionada a objetivos vinculados a los beneficios de la Sociedad y/o del Grupo y a otros individuales y funcionales, así como por una retribución que se genera trianualmente, de la que está excluido el Presidente, consistente en una participación en un fondo junto con el personal de alta dirección, a liquidar a final del trienio si se alcanzan los objetivos de resultados establecidos, en el marco de la Política

de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 aprobada por la Junta General. Los Consejeros Ejecutivos tuvieron un salario equitativamente distribuido entre componentes fijos y variables.

(iii) Mantenimiento del vigente Plan 2016 de Opciones sobre Acciones del que son beneficiarios los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente, que establece un periodo de consolidación de 5 años, transcurrido el cual las opciones podrán ejercitarse en un periodo de 3 años. Dicho Plan persigue incrementar de forma efectiva la productividad de los beneficiarios y de la propia Sociedad y, por tanto, la obtención de mejores resultados para el Grupo, trasladándose en un beneficio directo para sus accionistas.

(iv) Mantenimiento de una cláusula de retroacción (clawback), suscrita por todos los Consejeros y por el personal directivo, que permite a la Sociedad la recuperación total o parcial de la remuneración pagada, en función de las circunstancias y de la responsabilidad del perceptor.

En cuanto a los conflictos de interés, se deja constancia de que todos los Consejeros de la Sociedad, respecto al ejercicio cerrado 2021, han realizado manifestación expresa y escrita, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital y la Orden EHA 3050/2004, de 15 de septiembre. Además, aquellas categorías de personal que por cargo y función les sea aplicable, aceptan los compromisos incorporados en el Reglamento Interno de Conducta, entre los que se incluye el deber de informar previamente y de evitar situaciones de conflicto de interés, de acuerdo con la definición legal vigente.

En relación con los riesgos, se han designado responsables de los distintos grupos de riesgo identificados y priorizados, que deben reportar periódicamente sobre el cumplimiento de los controles establecidos al órgano designado por el Comité de Auditoría.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La retribución de los Consejeros durante 2021 se ajustó completamente a la Política de Remuneraciones vigente de la Sociedad y a los requerimientos y límites establecidos en el marco estatutario. Dicha retribución se distribuyó de la siguiente forma: el 44,40% al Presidente del Consejo y el 55,60% entre el resto de los miembros del Consejo, de acuerdo a su dedicación y asistencia a las reuniones. Las dietas percibidas por los Consejeros durante el ejercicio fueron abonadas a cuenta de la retribución variable total.

Por otro lado, la retribución de los Consejeros Ejecutivos, por sus funciones ejecutivas, tuvieron un componente fijo en concepto de salario y de retribución en especie, este último de muy reducida cuantía, y un componente variable desdoblado en una remuneración anual, condicionada a objetivos vinculados al beneficio de la Sociedad y/o del Grupo y/o a otros objetivos específicos tanto de carácter financiero como no financiero, y una remuneración generada durante el trienio 2019-2021, habiéndose producido el devengo del derecho a su percepción a la finalización del mismo, es decir, al cierre de 2021, en función de la consecución de los objetivos de resultados establecidos. De esta última se encuentra excluido el Presidente.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	19.091.601	61,59
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.398.144	12,56
Votos a favor	16.693.457	87,44
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, no tienen establecido componente retributivo fijo alguno.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Los Estatutos Sociales establecen que los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad con origen en una relación contractual distinta a la derivada del cargo de Consejero, tendrán derecho a percibir otras remuneraciones (sueldos, incentivos, pensiones, bonuses, compensaciones por cese y seguros) las cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable. Dichas remuneraciones se encuentran recogidas en los correspondientes contratos y han sido expresamente aprobadas por unanimidad del Consejo de Administración.

Durante el ejercicio 2021, por el desempeño de sus funciones de alta dirección, los Consejeros Ejecutivos han percibido una retribución de carácter fijo en concepto de salario por importe de 1.083 miles de euros, frente a los 1.086 miles de euros percibidos durante el año 2020, de acuerdo con el detalle establecido en el apartado C del presente informe.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Las remuneraciones de los Consejeros de carácter variable a corto plazo comprenden:

(i) La retribución de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, que se encuentra estatutariamente establecida. El efectivo cumplimiento de la condición ha sido comprobado cuantitativamente y la retribución liquidada, una vez realizada la comprobación. Están previstas fórmulas para modular la retribución de cada Consejero, vinculadas a su asistencia a las sesiones del Consejo. El porcentaje de reparto se establece en función de su responsabilidad y dedicación.

(ii) La retribución anual de los Consejeros Ejecutivos, por sus funciones directivas, que tiene una parte fija y otra variable, para cuya consecución se establecen unos objetivos tanto financieros como no financieros y tanto de carácter individual, vinculados a la responsabilidad de cada Consejero y a la influencia de su actuación en el mapa de riesgos y en los procesos de la Sociedad, como de carácter colectivo, que únicamente pueden ser alcanzados con una adecuada gestión colegiada.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Únicamente los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente, por sus funciones adicionales de alta dirección en la Sociedad, tienen asignadas unas remuneraciones variables a largo plazo que son las siguientes:

(i) Una remuneración trianual, que se encuentra sujeta al logro de determinados objetivos vinculados, tanto a resultados financieros de carácter general, como a criterios de rendimiento y dedicación en relación a sus funciones y a las de su área de actividad dentro de la Organización. Dicha remuneración fue aprobada por el Consejo de Administración, en su reunión de 25 de marzo de 2019, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, en el marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, y su devengo se ha producido en 2021, al final del citado trienio.

(ii) El Plan de Previsión de Directivos, consistente en una contribución anual durante un trienio, siempre que se cumplan los objetivos de rentabilidad trianuales aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo, que se calcula con criterios de proporcionalidad a la retribución y antigüedad hasta un tope determinado. Su devengo se ha producido en 2021, al final del trienio 2019-2021.

(iii) El Plan de Opciones sobre Acciones de Miquel y Costas & Miquel S.A. 2016, que fue aprobado por la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas el 22 de junio de 2016, cuyas características están descritas en su reglamento, difundido como Hecho Relevante sobre sistemas retributivos que puede ser consultado en la página web corporativa (www.miquelycostas.com) y en la de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (www.cnmv.es). Dicho Plan comenzó a surtir efectos desde el 31 de enero de 2017 y tiene una duración de 8 años, de los que los 5 primeros son de consolidación y los 3 últimos de ejecución. Esta fase finalizará el 10 de febrero de 2025.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2021 no se solicitó la devolución de cantidad alguna correspondiente a retribuciones pagadas ni de pago diferido.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

El Plan de Previsión de Directivos ofrece a los Directivos designados por el Consejo de Administración un esquema de previsión social complementario al de la Seguridad Social para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento. Dicho Plan, que alcanza a los Consejeros Ejecutivos, fue establecido por la Sociedad por primera vez en el Plan Trianual 2007-2009 y consiste en una contribución al final del trienio de los importes devengados anualmente durante el mismo, siempre que se cumplan los objetivos de rentabilidad aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo. La distribución del importe entre los partícipes se calcula con criterios de proporcionalidad a la retribución fija y a la antigüedad hasta el tope que se establezca.

Su aportación, mediante su externalización en forma de seguro, se realiza el año siguiente a la finalización del trienio, una vez concluido el periodo y verificado el cumplimiento de las condiciones para su ejecución, por lo que cabe asimilarlo a un plan de aportación definida. Sin embargo, la consolidación del derecho económico y su correspondiente imputación fiscal no se producirá hasta que concurra alguna de las contingencias previstas en el contrato de seguro, con los requisitos establecidos en el mismo, siempre que hasta ese momento el partícipe haya observado las condiciones de Buen Gobierno exigidas.

En 2019 se inició el Plan en vigor que se extiende por el periodo 2019-2021. A la finalización de 2021, una vez concluido el periodo, se ha devengado la suma de las cantidades anuales, en función del cumplimiento de las condiciones establecidas para su obtención. Así, en 2022, la Sociedad llevará a término la aportación aunque, tal y como se ha explicado en el párrafo anterior, la percepción de los derechos consolidados no se producirá hasta que concurra alguna de las contingencias previstas.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio 2021 no hubo indemnización alguna, ni liquidada, ni devengada, ni percibida.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No se produjeron modificaciones en los contratos de los Consejeros que ejercen funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos, ni tampoco se suscribieron nuevos contratos con los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2021.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Durante el ejercicio 2021 no se devengó ninguna remuneración suplementaria a favor de los Consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes al cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

En el ejercicio 2021, la Sociedad no concedió a los miembros del Consejo de Administración anticipos, créditos ni asumió obligación alguna por cuenta de ellos, inclusive las de garantía.

La Sociedad no presentó saldo alguno a favor de los Consejeros, en su condición de tales, ni de los Consejeros Ejecutivos, que no tuvieran su origen en las retribuciones establecidas.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Durante el ejercicio 2021, la remuneración en especie para los Consejeros Ejecutivos consistió en un seguro de salud individual, cuyo importe por Consejero fue de 1 mil de euros, de acuerdo al detalle que se recoge en el apartado C del presente Informe.

No se ha considerado capítulo retributivo la compensación por el gasto incurrido en los desplazamientos, conforme a lo expuesto en el apartado A.1. del presente Informe.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Durante 2021, la Sociedad no realizó pago alguno a terceras entidades en concepto de remuneración por los servicios prestados por los Consejeros a la misma.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

En el ejercicio social 2021 no hubo conceptos retributivos que respondieran a estas características.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JORGE MERCADER MIRÓ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
JOANFRA S.A.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JORGE MERCADER BARATA	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don JORGE MERCADER MIRÓ		18		471	1.296			1	1.786	1.602

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
JOANFRA S.A.		18			95				113	98
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE		18			95				113	98
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA		17			87				104	98
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL		18			95				113	98
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA		18		267	235	130		1	651	505
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU		18			95				113	98
Don JORGE MERCADER BARATA		18		346	609	167		1	1.141	905
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG		18			95				113	98
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ		18			95				113	69

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JORGE MERCADER MIRÓ	---							0,00				
JOANFRA S.A.	---							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	---							0,00				
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	---							0,00				
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	---							0,00				
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	Plan 2016 de Opciones sobre acciones	111.273	111.273					0,00			111.273	111.273
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	---							0,00				
Don JORGE MERCADER BARATA	Plan 2016 de Opciones sobre acciones	135.273	135.273					0,00			135.273	135.273
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	---							0,00				
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	---							0,00				

Observaciones

El número de Opciones sobre acciones ha sido ajustado con motivo de la ampliación de capital liberada llevada a cabo en el ejercicio 2021.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORGE MERCADER MIRÓ	183
JOANFRA S.A.	
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	79
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	
Don JORGE MERCADER BARATA	63
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JORGE MERCADER MIRÓ			183				616	433
JOANFRA S.A.								
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE								
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL								
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA			79				207	128
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU								
Don JORGE MERCADER BARATA			63				151	88
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG								
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORGE MERCADER MIRÓ	Retribución en especie	1
JOANFRA S.A.	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	Concepto	
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	Concepto	
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	Concepto	
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	Retribución en especie	1
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	Concepto	
Don JORGE MERCADER BARATA	Retribución en especie	1
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	Concepto	
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	Concepto	

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don JORGE MERCADER MIRÓ										
JOANFRA S.A.										
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE										
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL										
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA										
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU										
Don JORGE MERCADER BARATA										
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG										
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ										

Observaciones

[

]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JORGE MERCADER MIRÓ	---							0,00				
JOANFRA S.A.	---							0,00				
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	---							0,00				
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	---							0,00				
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	---							0,00				
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	---							0,00				
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	---							0,00				
Don JORGE MERCADER BARATA	---							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	---							0,00				
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	---							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORGE MERCADER MIRÓ	
JOANFRA S.A.	
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	
Don JORGE MERCADER BARATA	
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JORGE MERCADER MIRÓ								
JOANFRA S.A.								
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE								
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA								
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL								
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA								
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JORGE MERCADER BARATA								
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG								
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORGE MERCADER MIRÓ	---	
JOANFRA S.A.	---	
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	---	
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	---	
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	---	
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	---	
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	---	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORGE MERCADER BARATA	---	
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	---	
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	---	

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JORGE MERCADER MIRÓ	1.786		183		1.969						1.969
JOANFRA S.A.	113				113						113
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	113				113						113
Don EUSEBIO DÍAZ- MORERA PUIG-SUREDA	104				104						104

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	113				113						113
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	651		79		730						730
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	113				113						113
Don JORGE MERCADER BARATA	1.141		63		1.204						1.204
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	113				113						113
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	113				113						113
TOTAL	4.360		325		4.685						4.685

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don JORGE MERCADER MIRÓ	1.969	22,91	1.602	4,36	1.535	1,32	1.515	-11,51	1.712
Don JORGE MERCADER BARATA	1.204	33,04	905	6,85	847	-5,78	899	-10,46	1.004
Don JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	730	44,55	505	10,02	459	-9,47	507	-15,92	603
Consejeros externos									
Don ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	113	15,31	98	3,16	95	0,00	95	-3,06	98
Don JOAQUÍN COELLO BRUFAU	113	15,31	98	5,38	93	-2,11	95	0,00	95
JOANFRA S.A.	113	15,31	98	3,16	95	0,00	95	-3,06	98
Don EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	104	6,12	98	8,89	90	-2,17	92	-2,13	94
Don JOAQUÍN FAURA BATLLE	113	15,31	98	8,89	90	-5,26	95	-2,06	97
Don CALUDIO ARANZADI MARTÍNEZ	113	63,77	69	46,81	47	-	0	-	0
Doña MARTA LACAMBRA I PUIG	113	15,31	98	108,51	47	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
	67.058	15,10	58.262	14,09	51.066	2,86	49.648	3,46	47.986
Remuneración media de los empleados									
	36	-2,70	37	-2,63	38	11,76	34	-2,86	35

Observaciones

Los Consejeros D. Claudio Aranzadi y D^a. Marta Lacambra se incorporaron al Consejo de Administración el 20 de junio de 2019.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[Se pone de manifiesto que, en materia de remuneraciones a los Consejeros, durante 2021 no se han producido variaciones significativas respecto al ejercicio precedente.]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[28/03/2022]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- [] Si
[✓] No